Los precedentes del Tribunal de Sunafil



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) ha emitido una serie de precedentes de observancia obligatoria para la inspección laboral, que conviene resumir su contenido. Así, mediante Resolución de Sala Plena Nº 001-2023-Sunafil/TFL, el TFL desarrolló el principio de licitud, al sostener que la autoridad administrativa competente debe verificar suficientemente los hechos que sirven de motivo para determinar las obligaciones del sujeto inspeccionado, para lo cual se evaluará la prueba actuada en el expediente. Añade que la mera alegación del principio/derecho a la presunción de licitud por el administrado (inspeccionado) no es suficiente para desvirtuar la comisión de las infracciones imputadas; por el contrario, si la autoridad inspectiva atribuye la comisión de alguna infracción al inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a este, por lo que podrá desestimar lo señalado con la presentación de los medios de prueba que considere oportunos. Luego, en la Resolución Nº 002-2023-Sunafil/TFL, sobre la notificación en la casilla electrónica, el TFL acordó que si luego de la consulta con la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (OGTIC) de la Sunafil se identifica que la fecha de ingreso del usuario de la casilla electrónica (el administrado inspeccionado) es previa o simultánea al requerimiento de información que fue objeto del procedimiento sancionador y el usuario no cumplió con registrar sus datos de contacto respectivos (mediante los cuales se depositarían las alertas complementarias a la notificación por vía de la casilla electrónica), resulta procedente la sanción por incumplimiento del requerimiento de información que se hubieren depositado en la casilla electrónica. También se dispuso que el empleador, de manera previa a la imposición de una sanción al personal, deberá seguir un procedimiento cautelando el derecho a la defensa y a la prueba. No hacerlo calificará como acto hostil. Respecto a los medios de prueba, el TFL señaló que las declaraciones juradas, informes y comunicaciones en general presentadas por la parte interesada no son instrumentos suficientes para generar convicción a su favor, sea que ello se exponga en la inspección o durante el procedimiento sancionador. Y, por Resolución Nº 003-2023-Sunafil/TFL, el TFL señaló que el contrato a tiempo parcial es aquel que se celebra por debajo de las cuatro horas de jornada diaria, que se calcula dividiendo el total de horas laboradas en la semana entre el número de días de jornada (seis o cinco, dependiendo de la jornada de la empresa empleadora). No existe prohibición para la realización de labores en sobretiempo en una relación laboral de trabajo a tiempo parcial, de modo excepcional. Finaliza el TFL afirmando que en aplicación del principio de primacía de la realidad deberá verificarse que no se supere el promedio de cuatro horas diarias, luego de dividirse entre 5 y 6 días de trabajo, como lo fija la Casación Laboral Nº 18749-2016-Lima. Si del cálculo efectuado se arroja un promedio de más de cuatro horas diarias, los trabajadores tienen derecho a los beneficios sociales del régimen laboral general. Tomemos nota de los precedentes.